

La aportación de los grados al desarrollo de la sensibilidad y competencia intercultural. Perspectiva comparada entre Trabajo Social y Psicología

The contribution of the university degrees to the development of sensitivity and intercultural competence. Comparative perspective between Social Work and psychology

Octavio VÁZQUEZ AGUADO
Universidad de Huelva
octavio@uhu.es

Manuela Ángela FERNÁNDEZ BORRERO
Universidad de Huelva
manuela.fernandez@dstso.uhu.es

Pablo ÁLVAREZ PÉREZ
Universidad de Huelva
pablo.alvarez@dstso.uhu.es

Recibido: 17/03/2014
Revisado: 04/07/2014
Aceptado: 30/10/2014
Disponible on line: 10/12/2014

Resumen

Este trabajo muestra un análisis de la sensibilidad intercultural (en adelante SI) y de la competencia intercultural de alumnado de primero y cuarto de los Grados de Trabajo Social y de Psicología de la Universidad de Huelva (curso 2012/13). Se han analizado los niveles y diferencias más relevantes de la SI según diferentes variables de caracterización incorporadas, así como con las dimensiones de la SI. Igualmente se analiza el nivel de competencia intercultural global y por dimensiones, cuestiones relacionadas con la intervención intercultural y otros factores de interés relacionados. No existen importantes diferencias significativas en Sensibilidad intercultural ni en competencia intercultural, pero se producen algunas relacionadas sobre todo con haber recibido formación en cuestiones de diversidad y con mantener relación o no con personas de origen extranjero. La formación y el contacto son aspectos claves para un adecuado futuro desarrollo profesional en contextos de diversidad, así como fortalecer el conocimiento sobre otros aspectos para que éstos deriven en buenas prácticas.

Palabras clave: sensibilidad intercultural, Universidad, competencia intercultural, formación, Trabajo Social y Psicología.

Abstract

This paper presents an analysis of the Intercultural Sensitivity and the Intercultural Competence of students in first and fourth course of Social Work and Psychology from the University of Huelva (2012/13). We analyzed the levels and significant differences of IS according to different characterization variables as well as the dimensions of the Intercultural Sensitivity. Likewise, the overall level of competence and intercultural dimensions intercultural issues intervention and other factors related interest are analyzed. There are no major significant differences in IS or Intercultural Competence, but there are some related to having received training in diversity issues and in maintaining relationship or not with people of foreign origin. Training and contacting are key aspects for appropriate future professional development in diverse contexts and strengthen knowledge on other aspects that arise in these good practices.

Keywords: intercultural sensitivity, university, intercultural competence, training, Social Work and Psychology.

Referencia normalizada: Vázquez Aguado, O., Fernández Borrero, M. A. y Álvarez Pérez, P. (2014): «La aportación de los grados al desarrollo de la sensibilidad y competencia intercultural. Perspectiva comparada entre Trabajo Social y psicología». *Cuadernos de Trabajo Social*, 27(2): 307-317.

Sumario: Introducción. 1. Método. 2. Participantes. 3. Instrumento. 4. Resultado. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

Introducción

En la actualidad, las sociedades occidentales están experimentando un aumento de la preocupación por organizar y gestionar los contextos sociales de creciente diversidad cultural. España es un país que ha tenido una trayectoria diversa en relación con los procesos migratorios, pasando de ser país que emigra a receptor de inmigración, aunque las circunstancias actuales están influyendo en la transformación de los flujos migratorios.

La diversidad cultural constituye una realidad social, un fenómeno propiciado por variados factores: económicos (intercambios, paro, etc.); políticos (guerras, conflictos); sociales (intercambios culturales, formación, medios de comunicación) y ecológicos (degradación ambiental, catástrofes naturales). En este contexto socioeconómico, cultural y político, la gestión de las interacciones de diversidad cobra especial relevancia. Es por ello por lo que, atendiendo a los estudios y trayectorias de diferentes autores, entendemos que las personas (y los profesionales) que entran en relación en estos contextos necesitan desarrollar competencias interculturales, siendo la educación de los futuros profesionales una clave sustancial para el buen desarrollo de servicios y espacios de convivencia y proximidad. Esta importancia de los contextos de proximidad deriva de la adaptación de la teoría socio-ecológica de Bronfenbrenner (1971, citado en Pérez, 2004), contemplando las interacciones personales, la transacción sujeto-ambiente y relacionando los micro y macro sistemas.

Conocer la situación del alumnado universitario en relación a su sensibilidad intercultural y competencias interculturales permitirá avanzar en el conocimiento de esta realidad y proponer medidas formativas que den respuesta a las necesidades y que tengan en cuenta factores influyentes, potencialidades y fortalezas. La Universidad juega un papel crucial como institución no sólo de enseñanza profesional sino de influencia y desarrollo humano, comunitario y social.

En la actualidad Andalucía es la primera región española en cifras de población, con más de 8.000.000 personas. La explotación estadística del Padrón municipal de habitantes (Instituto Nacional de Estadística) pone de manifiesto que el 1 de enero de 2013 había un total de 5.500.000 personas extranjeras en España (200.000 menos que en

2012), y más de 720.000 se hallaban en Andalucía, lo que suponen un 11,7 por ciento y un 8,6 por ciento del total de la población, respectivamente. La evolución de extranjeros presentes a nivel nacional y autonómico revela una escasa variación en los últimos años. El mayor ritmo de incremento se produjo entre los años 2000 y 2008, motivado principalmente, por la demanda de mano de obra externa que requería la economía.

En este marco de diversidad, y de escenarios cambiantes, se pone de manifiesto la necesidad de conceptos tan relevantes como la interculturalidad, entendida como

Una práctica social, una forma de percibir y actuar dentro de una sociedad culturalmente diversa, de manera que se pone en valor la relevancia del individuo dentro de un reconocimiento de la diversidad cultural, que pasa por el diálogo entre culturas como elemento de cohesión social y sobre la base de una igual dignidad y valores comunes (Vázquez Fernández, Fernández y Vaz, 2009, p. 11).

Igualmente este escenario plantea numerosos retos, como la prestación de servicios culturalmente adecuados a población y contextos de diversidad, desde diferentes y múltiples profesiones, vinculadas especialmente a las ciencias sociales. El principal reto, según De Santos (2004), en relación a las instituciones educativas es el desarrollo y mantenimiento de cohesión social, donde la convivencia y la integración de las diversidades culturales sean un modo de aprender a vivir juntos, con una oferta que facilite el proceso de transformación a una sociedad de acogida intercultural.

La Universidad es una de las instituciones culturales más importantes de la sociedad y, según González y Machado (2011), desarrolla misiones de carácter no sólo educativo sino también social y cultural que se concretan mediante los procesos formativos que ponen en práctica. La Universidad requiere adecuación, transformación y adaptación a las demandas socioculturales existentes. La educación superior debe desempeñar un papel esencial en la promoción de la cohesión social, en la reducción de las desigualdades y en la elevación del nivel del conocimiento, destrezas y competencias en el seno de la sociedad (Villa y Villa, 2007).

La necesidad de convivir y relacionarnos en escenarios de diversidad cultural debe ir acom-

pañada de una oferta formativa en competencias dirigida a los futuros profesionales (y también a los actuales) prestadores de servicios, con el objeto de que desarrollen una competencia intercultural, a veces, a través de la adquisición de otros idiomas (Kornbeck, 2008), del entrenamiento en habilidades interculturales (Maya, 2002), y de la adquisición de conocimientos normativos, jurídicos, sociales, históricos, culturales, etc. Como afirman Aneas, Luna y Palou (2011) es necesaria la integración de competencias interculturales en el currículum de la universidad, justificada por las políticas educativas y la actual configuración social.

Hace más de una década que Barragán (1999), miembro de la Universidad de Granada, efectuó un análisis de las universidades andaluzas y del enfoque intercultural de sus planes de estudio, detectando que era una tarea pendiente que se había de realizar con los nuevos Grados bajo el modelo de Universidad del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), al que pretendemos comenzar a dar respuesta con este trabajo. Este autor puso de manifiesto la inexistente consideración de la interculturalidad como una línea de formación básica para aquellos profesionales que trabajaban en los distintos aspectos de la vida social, considerándola como una opción formativa optativa. Además, este estudio también mostraba la necesidad real de formación en interculturalidad que los profesionales demandaban una vez incorporados al mundo laboral.

Para abordar las situaciones y los contextos de diversidad cultural, los profesionales necesitan conocimientos, habilidades y actitudes que han venido configurándose bajo lo que se conoce como competencia intercultural, y que les permite diseñar y desarrollar intervenciones apropiadas y efectivas. En este sentido la noción de competencia comporta: 1) un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados; 2) definible en la acción; 3) que se vincula con la experiencia; y 4) considera al contexto como factor clave (Tejada, 1999, p. 1). La competencia intercultural es transversal (Echeverría, 2001), y se define como la «habilidad para negociar significados culturales y ejecutar conductas comunicativas eficaces, esto es, que alcancen un grado de comprensión aceptable para los interlocutores» (Rodrigo, 1997, pp. 13-14). Debe ser incorporada al traba-

jo que se realiza en los Grados universitarios, sobre todo en ciencias sociales, pudiendo ser contemplada también desde la definición de Chen y Starosta (1996) como la «habilidad para negociar los significados culturales y de actuar comunicativamente de una forma eficaz de acuerdo a las múltiples identidades de los participantes» (pp. 358-359).

El modelo de referencia de este estudio es el *Modelo de Competencia Comunicativa Intercultural* de Chen y Starosta (2000), pretende promover las actitudes de reconocimiento, respeto, tolerancia e integración de las diferencias culturales para construir una ciudadanía global (Vilà, 2008). En este modelo, la competencia intercultural incluye aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales estrechamente relacionados entre sí. Convertirse en una persona y en un profesional competentemente interculturalmente requiere un adecuado desarrollo de estos tres niveles.

La dimensión cognitiva incluye el conocimiento de más de una perspectiva cultural, el conocimiento de diferencias y similitudes entre culturas, de interpretaciones alternativas a una misma realidad, de las expectativas del interlocutor influidas por el contexto cultural de referencia. Esta dimensión ha sido denominada *conciencia intercultural* y se refiere a la comprensión y al conocimiento acerca de como la cultura afecta al modo en que las personas piensan y actúan (Chen y Starosta, 2000, p. 3).

La dimensión comportamental hace referencia a las habilidades, acciones y destrezas verbales y no verbales que les permiten a los individuos adaptar su comportamiento a la situación y al contexto para lograr una comunicación efectiva y apropiada en las interacciones interculturales (idem).

Por último, al componente afectivo, estos autores lo han denominado *sensibilidad intercultural*. Este trabajo se centra de manera específica en dicho componente con el que los autores citados, aluden a «la habilidad individual para desarrollar emociones positivas hacia la comprensión y apreciación de las diferencias culturales capaces de promover conductas efectivas y apropiadas en la comunicación intercultural» (Chen y Starosta, 1997, p. 5).

Las personas interculturalmente sensibles están dispuestas a comprender, apreciar y aceptar las diferencias culturales. Estos autores pro-

pusieron los siguientes componentes de la *sensibilidad intercultural*:

— Una *autoestima*, ya que las personas interculturalmente sensibles muestran mayor autoestima.

— Una *supervisión-el auto-concepto*, entendido como la capacidad personal de regular el propio comportamiento para que sea eficaz y competente, con mayor facilidad para ajustar sus comportamientos sociales y manejar sus interacciones.

— Una *mentalidad abierta* que permite la comprensión de la multidimensionalidad de las situaciones, reconocer, aceptar y apreciar los diferentes enfoques y puntos de vista.

— La *empatía* es considerada elemento central. Favorece que el individuo sea capaz de manejar más visiones de la realidad que la propia y que las acepte como igualmente válidas.

— La *participación e implicación en la interacción*, que permiten a las personas percibir los asuntos y situaciones en las que se encuentran insertos y las consecuencias. Favorece la responsabilidad, la perspicacia y la atención en las interacciones, facilitando la resolución efectiva de los encuentros interculturales.

— La *capacidad de no juzgar*.

El modelo tridimensional (cognitiva, afectiva y comportamental) ha sido ampliamente mencionado en diferentes estudios internacionales y nacionales. Para la medición de la *sensibilidad intercultural*, Chen y Starosta elaboraron una escala, en el año 2000, que ha sido empleada en diferentes investigaciones.

En una investigación de Olson y Kroeger (2001, citado en Sanhueza y Cardona, 2009), hallaron que hablar una segunda lengua y tener experiencia en el extranjero aumentaba la probabilidad de tener mayor *sensibilidad intercultural*. Otro estudio realizado en el continente asiático por Straffon (2003), con estudiantes de educación secundaria, puso de manifiesto que un mayor contacto con alumnado de diferentes culturas mejoraba la misma.

Armfield (2004) estudió la importancia del contacto interpersonal con personas de diferentes culturas en el desarrollo de la *sensibilidad intercultural*. En su investigación participaron 60 estudiantes que habían vuelto a la Universidad de Maryland en 2003, tras haber estado un se-

mestre en el extranjero, y los compararon con un grupo control. Los estudiantes que habían estudiado fuera experimentaron un aumento percibido de su nivel de *sensibilidad intercultural*.

Penbek, Yurdakul y Güldem (2009) han realizado una aproximación al análisis de la competencia intercultural en estudiantes de diferentes tipos. Entre los resultados destaca que el respeto por las diferencias culturales es mayor cuando existe contacto o familiarización con otras culturas.

A nivel nacional, Vilà (2003) es la que ha realizado más estudios sobre esta temática. Su investigación con estudiantes de educación secundaria arrojó una estructura factorial de cinco dimensiones de la sensibilidad intercultural (implicación en la interacción, respeto por las diferencias culturales, confianza en la interacción, grado de disfrute de la interacción y atención en la interacción). Esta autora halló diferencias significativas de género: las chicas obtuvieron mayor sensibilidad intercultural que los chicos.

Estos estudios ponen de manifiesto la importancia del contacto con personas de culturas diferentes a la propia como factor relevante en el desarrollo de la *sensibilidad intercultural*, así como la existencia de ciertas diferencias asociadas al género.

El hallazgo en relación con el contacto va en la línea de la *hipótesis de contacto* de Allport (1954), ampliada por Pettigrew (1998), concebida como una de las estrategias centrales para reducir el prejuicio contra los grupos minoritarios. Esta hipótesis predice que habrá un cambio favorable en las actitudes y en la atracción interpersonal si el contacto personal entre miembros de grupos distintos ocurre en las siguientes cuatro condiciones: 1) la situación de contacto debe estimular una relación de interdependencia o de cooperación para alcanzar un objetivo conjunto; 2) las normas sociales de la situación de contacto deben favorecer el concepto de igualdad y la relación igualitaria; 3) la situación de contacto debe tener un gran potencial de conocimiento de forma que promueva una relación que revele suficientes detalles sobre los miembros del otro grupo, como para verlos como individuos y no sólo como personas con características estereotipadas; y 4) el estatus de los participantes debe ser igual en la situación de contacto (citados en Goikoetxea y Pascual, 2002).

Los estudios realizados ofrecen aportaciones de interés al fenómeno de la *sensibilidad intercultural*, pero resulta necesario y de interés, por su mínimo abordaje en nuestro país, su estudio en la población estudiantil de niveles superiores, relacionados con los futuros profesionales que tienen que prestar servicios interculturalmente competentes, para poder dar respuestas eficaces a la gestión de la diversidad y la convivencia intercultural.

1. Método

La metodología es fundamentalmente cuantitativa, con un cuestionario respondido por estudiantes universitarios de los Grados de Trabajo Social y de Psicología de la Universidad de Huelva (curso 2012-2013).

Los objetivos fundamentales propuestos son:

1. Conocer el nivel de sensibilidad intercultural de los estudiantes de ambos Grados.
2. Conocer el nivel de competencias interculturales y de aspectos de intervención profesional futura que tienen los/as alumnos/as de ambos Grados.
3. Poner en relación los resultados de sensibilidad intercultural con variables de caracterización de la muestra.
4. Reflexionar sobre los principales resultados y su vinculación con las competencias oficiales (genéricas y específicas) recogidas en las memorias de los Grados.
5. Establecer conclusiones enfocadas en las necesidades, fundamentalmente formativas, sobre la temática.

2. Participantes

Los participantes son estudiantes de la Universidad de Huelva de los Grados de Trabajo Social y de Psicología. El acceso a la muestra ha sido establecido por accesibilidad, participando alumnado de primer y cuarto curso.

Han participado 260 alumnos/as, 148 de Trabajo Social y 109 de Psicología. La muestra es equilibrada por cursos: el 51 por ciento es de primero y el 49 por ciento de cuarto cursos. La mayoría son mujeres (81,6 por ciento) y la edad media de 22 años. El 44,5 por ciento tiene experiencia laboral, pero solo el 11 por ciento trabaja actualmente. El 19,5 por ciento tiene otra titulación previa, sobre todo un ciclo superior, y en la mayoría (76,2 por ciento) la carrera que están cursando ha sido su primera opción. El 45 por ciento ha recibido formación en diversidad en la titulación que están cursando y un 26,6 por ciento fuera de ésta. Solo el 36,1 por ciento domina otro idioma (mayoritariamente inglés). El 63 por ciento afirma que mantiene relación cotidiana con personas de origen extranjero.

La Tabla 1 refleja desagregadas por grado estas características de los participantes.

3. Instrumento

El instrumento empleado ha sido un cuestionario diseñado al efecto compuesto por:

— Cuestiones sociodemográficas y de caracterización (edad, curso, titulación, sexo, contacto con personas extranjeras, conocimiento idiomas, etc.).

		Trabajo Social (N = 148)		Psicología (N = 109)				Trabajo Social (N = 148)		Psicología (N = 109)	
		n	%	n	%			n	%	n	%
Curso	1º	67	45,27	64	58,72	Experiencia laboral	Sí	73	50	40	37
	4º	81	54,73	45	41,28		No	72	49,3	67	62
Sexo	Hombre	26	17,7	21	19,4	Trabajo actual	Sí	23	15,8	5	4,59
	Mujer	121	82,3	87	80,6		No	122	83,6	104	95,4
Otra titulación	Sí	36	24,5	14	12,8	Idioma	Sí	55	37,7	37	33,9
	No	111	75,5	95	87,2		No	88	60,3	65	59,6
Primera opción	Sí	106	74,6	83	78,3	Relación ext.	Sí	104	71,2	57	52,3
	No	36	25,4	23	21,7		No	42	28,8	52	47,7

Tabla 1. Características del alumnado del Grado de Trabajo Social y Psicología.

Fuente: Elaboración propia.

— La traducción en castellano por Vilá (2005) de la escala de sensibilidad intercultural propuesta por Chen y Starosta (2000), constituida por 24 ítems Likert de cinco puntos, donde 1 es «totalmente en desacuerdo» y 5 «totalmente de acuerdo», que mide las dimensiones: implicación en la interacción, respeto por las diferencias culturales, confianza en la interacción, capacidad de disfrute en la interacción, y atención en la interacción.

— Cinco preguntas sobre dimensiones de las competencias interculturales, que son: conciencia intercultural, deseo por el encuentro intercultural, conocimiento cultural, desarrollo de habilidades culturales, y encuentro intercultural descritas por Martínez, Martínez y Calzado (2006). Permiten medir el grado de autopercepción de la competencia intercultural con una escala de cuatro opciones: 1 responde al concepto de incompetencia inconsciente, que es el menor nivel del continuum incompetencia-competencia; el 2 al de incompetencia consciente; 3 al de competencia consciente; y 4 al de competencia inconsciente (que es el nivel máximo de competencia).

— Una pregunta de escala tipo Likert referida a diversas consideraciones en la intervención con personas de origen extranjero, tomada de Martínez, Martínez y Calzado (2006), que incluye: ser consciente de los propios sesgos personales y prejuicios hacia grupos culturales diferentes; poseer habilidades para gestionar los aspectos de diversidad presentes en las situaciones profesionales; tener conocimientos necesarios para percibir los aspectos de diversidad presentes en estas situaciones profesionales; tener conocimientos necesarios para diseñar un proyecto de intervención teniendo en cuenta los elementos de diversidad cultural presentes; y tener conocimientos suficientes sobre los elementos de diversidad de las personas usuarias.

— Cuestión de valoración de importancia (orden desde el 1 al 9) de nueve factores vinculados con la competencia intercultural: 1) comprensión de la propia cultura; 2) comprensión de otra cultura; 3) empatía; 4) tolerancia a la ambigüedad; 5) flexibilidad cognitiva; 6) habilidad de no enjuiciar; 7) aptitud adecuada de resolución de conflictos; 8) habilidades para la formación de relaciones y contacto con los demás y 9) manejo de la distancia social apropiada.

La estrategia incluye el análisis descriptivo básico y la caracterización de la muestra. Se han realizado comparaciones de medias y de varianza de las variables y dimensiones. Se muestran los tamaños de efectos calculados con *d* de Cohen (Cohen, 1988), que permite calcular el valor de la diferencia media tipificada entre los grupos comparados. Valores de *d* hasta 0,20 se consideran tamaños del efecto pequeños, hasta 0,50 medianos y hasta 0,80 y más como elevados.

Se ha empleado el software estadístico SPSS 20.0, y el paquete Microsoft Office 2007.

4. Resultados

4.1. La sensibilidad intercultural del alumnado de los Grados de Trabajo Social y de Psicología

El alumnado de ambos Grados tiene una elevada sensibilidad intercultural en el 65 por ciento de los casos. La media es de 3,85 (0,57). Todas las dimensiones tienen medias elevadas, destacando el respeto por las diferencias. La confianza muestra la menor media (Tabla 2).

Existen diferencias estadísticamente significativas entre los que dominan otro idioma (el 60,63 por ciento) y los que no, de modo que los primeros muestran medias mayores en implicación ($t(190)=2,23, p=0,027, d=0,35$, IC 95 por ciento [0,02, 0,38]), y confianza ($t(224)=2,03, p=0,044, d=0,28$, IC 95 por ciento [0,01, 0,37]), aunque con tamaños de efecto pequeños. Si se analiza independientemente el alumnado de Trabajo Social y el de Psicología, sólo se mantienen las diferencias significativas en la confianza en el alumnado de Trabajo Social.

También se producen diferencias estadísticamente significativas entre los que tienen relación cotidiana con personas extranjeras y los que no, únicamente en la implicación en los estudiantes de Psicología, no en los de Trabajo Social. Tiene mayor implicación el alumnado de Psicología que sí mantienen relación con personas extranjeras (63 por ciento de la muestra ($t(82)=2,57, p=0,012, d=0,56$, IC 95 por ciento [0,07, 0,57])).

No existen diferencias en sensibilidad intercultural ni en sus dimensiones por cuestión de sexo, tener o no experiencia laboral, formación en diversidad, ni por el curso.

	Total			Trabajo Social			Psicología		
	n	Media	DS	n	Media	DS	n	Media	DS
Implicación	200	2,61	0,53	116	3,81	0,63	84	3,87	0,59
Respeto	231	2,74	0,51	130	4,13	0,90	101	4,16	0,78
Confianza	237	2,38	0,56	136	3,60	0,65	101	3,55	0,71
Disfrute	232	2,64	0,59	136	3,84	1,04	96	4,07	0,96
Atención	235	2,56	0,59	135	3,66	0,84	100	3,75	0,76
SI global	254	3,85	0,57	145	3,81	0,59	109	3,89	0,55

Tabla 2. Sensibilidad Intercultural y dimensiones.

Fuente: Elaboración propia.

4.2. La competencia intercultural del alumnado de los Grados de Trabajo Social y de Psicología

Se han analizado las dimensiones de la competencia intercultural descritas por Martínez, Martínez y Calzado (2006) y los aspectos relacionados con la intervención. Así mismo se muestran los resultados de la valoración de importancia de los nueve factores relacionados con la competencia intercultural.

Todas las dimensiones de este parámetro superan el 70 por ciento en los niveles de competencia (aglutinando competencia consciente e inconsciente), exceptuando la dimensión de conciencia intercultural que tiene una distribución más equitativa entre competencia e incompetencia, destacando en el porcentaje de incompetencia inconsciente (mínimo nivel de competencia). Destacan la motivación y el encuentro con mayor porcentaje en nivel máximo de competencia. Esta distribución se produce de manera muy similar en ambos Grados.

Existen diferencias estadísticamente significativas, pequeñas y sólo para el alumnado de Trabajo Social, entre los que tienen experiencia laboral (con mayor media) y los que no en relación con las habilidades culturales ($t(140)=2,40, p=0,018, d=0,32$, IC 95 por ciento [0,05, 0,55]). En esta dimensión también se producen diferencias entre el alumnado de primer curso y el de cuarto curso de Trabajo Social ($t(143)=2,63, p=0,009, d=0,45$, IC 95 por ciento [0,08, 0,57]), teniendo mayor competencia los del curso superior.

Se producen igualmente diferencias entre los que tienen formación en diversidad y los que no,

tanto en motivación por el encuentro intercultural, en conocimiento y en habilidades culturales. Las diferencias en motivación se producen en el alumnado de Psicología ($t(96)=2,12, p=0,047, d=0,32$, IC 95 por ciento [0,03, 0,93]), mientras que en las otras dos dimensiones, se producen diferencias moderadas en Trabajo Social, en el conocimiento ($t(133)=3,09, p=0,003, d=0,58$, IC 95 por ciento [0,12, 0,56]) y en las habilidades culturales ($t(133)=2,37, p=0,02, d=0,45$, IC 95 por ciento [0,05, 0,61]).

Por último, el alumnado que mantiene relación con personas extranjeras se diferencia (con niveles pequeños) de los que no en la motivación por el encuentro intercultural ($t(249)=2,14, p=0,033, d=0,28$, IC 95 por ciento [0,02, 0,52]), en el encuentro en sí ($t(249)=2,13, p=0,034, d=0,28$, IC 95 por ciento [0,02, 0,45]) y en las habilidades culturales ($t(250)=2,01, p=0,046, d=0,27$, IC 95 por ciento [0,00, 0,38]). Estas diferencias se dan en el alumnado de Trabajo Social, ya que no existen diferencias en el alumnado de Psicología en ninguna dimensión.

En intervención intercultural, el aspecto que mayor media presenta es poseer habilidades para gestionar los aspectos de diversidad, seguido de tener conocimientos necesarios para percibir los aspectos de diversidad de situaciones cotidianas y del futuro puesto de trabajo. La menor media se presenta en tener los conocimientos necesarios para el diseño de proyectos de intervención considerando los elementos de diversidad (Tabla 3).

Existen diferencias significativas entre el alumnado de Trabajo Social y de Psicología en

Intervención	Total			Trabajo Social			Psicología		
	n	Media	DS	n	Media	DS	n	Media	DS
Consciente de sesgos	237	3,65	1,30	138	3,62	1,37	99	3,71	1,19
Habilidades gestión diversidad	243	3,90	0,86	141	3,94	0,87	102	3,83	0,85
Conocimientos percibir diversidad	247	3,82	0,87	145	3,90	0,86	102	3,70	0,88
Conocimientos diseño proyecto	247	3,13	1,10	146	3,31	1,10	101	2,87	1,05
Conocimientos diversidad usuarios	246	3,45	1,02	147	3,62	0,99	99	3,20	1,01
Total									
Competencias (relevancia)									
Comprensión propia cultura	247	4,70	2,87	142	4,69	2,93	105	4,70	2,80
Comprensión otra cultura	246	4,41	2,33	141	4,23	2,30	105	4,65	2,37
Empatía	247	2,83	2,06	142	2,93	2,16	105	2,70	1,93
Tolerancia a la ambigüedad	247	5,08	2,24	142	4,89	2,38	105	5,32	2,04
Flexibilidad cognitiva	247	4,97	2,21	142	5,39	2,16	105	4,39	2,15
Habilidad no enjuiciar	246	3,80	2,14	141	3,85	2,12	105	3,72	2,18
Aptitudes de resolución	247	5,59	1,98	142	5,32	1,95	105	5,94	1,97
Habilidades para relaciones	247	5,84	2,18	142	5,83	2,16	105	5,85	2,22
Distancia social apropiada	246	7,77	1,99	141	7,80	1,96	105	7,72	2,04

Tabla 3. Aspectos de intervención y factores de competencia.

Fuente: Elaboración propia.

tener conocimientos en el diseño de proyectos ($t(245)=3,13, p=0,002, d=0,41$, IC 95 por ciento [0,16, 0,71]) y en conocimientos sobre la diversidad de los usuarios ($t(244)=3,22, p=0,001, d=0,42$, IC 95 por ciento [0,16, 0,67]). En ambos casos es el alumnado de Trabajo Social el que tiene mayores medias.

Se producen también diferencias de gran magnitud en estas dos dimensiones en función del curso, ya que aquellos de cursos superiores tienen mayor conocimiento del diseño de proyectos ($t(245)=6,70, p<0,001, d=0,86$, IC 95 por ciento [0,61, 1,11]) y de diversidad de los usuarios ($t(244)=4,99, p<0,001, d=0,63$, IC 95 por ciento [0,37, 0,86]). Estas diferencias se producen a nivel global y en ambos Grados por separado.

En Trabajo Social se producen diferencias significativas en función de tener formación sobre diversidad en la consciencia de los propios

sesgos ($t(126)=2,77, p=0,004, d=0,54$, IC 95 por ciento [0,24, 1,22]), en las habilidades necesarias para gestionar los aspectos de diversidad ($t(129)=2,32, p=0,022, d=0,43$, IC 95 por ciento [0,05, 0,67]) y en tener conocimientos sobre la diversidad de los usuarios ($t(134)=2,86, p=0,005, d=0,50$, IC 95 por ciento [0,15, 0,84]). En el alumnado de Psicología no se producen diferencias en ninguna dimensión.

Además, los/as alumnos/as de Trabajo Social que tienen relación con personas extranjeras son más conscientes de sus sesgos ($t(134)=2,07, p=0,041, d=0,38$, IC 95 por ciento [0,02, 1,02]) y tienen mayor media en habilidades ($t(137)=2,02, p=0,048, d=0,42$, IC 95 por ciento [0,00, 0,71]). En el alumnado de Psicología no existen diferencias al respecto.

Las nueve competencias relacionadas con la competencia intercultural fueron ordenadas por

los participantes (de 1 a 9), por lo que las que menor puntuación tienen son las que ocupan posiciones de mayor importancia. La empatía se establece como la más relevante y le sigue la habilidad de no enjuiciar. El manejo adecuado de la distancia social es la menos importante, siguiéndole la habilidad para las relaciones sociales (Tabla 3).

Existen diferencias entre el alumnado de Trabajo Social y de Psicología en la flexibilidad cognitiva ($t(245)=3,62, p<0,001, d=0,46$, IC 95 por ciento [0,46, 1,55]), siendo menos importante para los futuros trabajadores/as sociales. Existen también diferencias solo en los/as alumnos/as de Psicología, entre los que tienen formación en diversidad que otorgan menor importancia a la flexibilidad cognitiva que los que no la tienen ($t(93)=2,67, p=0,009, d=0,38$, IC 95 por ciento [0,33, 2,22]).

Los análisis realizados entre las cinco dimensiones de competencia con los aspectos de intervención no muestran correlaciones significativas relevantes, como tampoco se producen entre estas dimensiones con las puntuaciones de los aspectos ordenados por los participantes.

Por otra parte, los análisis de sensibilidad intercultural con los aspectos de intervención y aspectos relacionados con las competencias (ordenados) tampoco arrojan correlaciones relevantes.

Sí se producen asociaciones estadísticamente significativas entre la dimensión de conciencia de la competencia intercultural con las dimensiones de implicación ($\chi^2(6, N=198)=15,21, p=0,019$), respeto ($\chi^2(6, N=229)=13,54, p=0,035$) y confianza ($\chi^2(6, N=234)=16,18, p=0,013$) de la SI. Se asocia el nivel de competencia consciente de conciencia con elevada implicación y confianza.

La dimensión de habilidades culturales de la competencia intercultural se asocia significativamente con la dimensión de respeto ($\chi^2(6, N=229)=14,89, p=0,021$), de modo que la incompetencia inconsciente en habilidades se asocia con el nivel medio de respeto. Existe también asociación significativa con la confianza de la sensibilidad intercultural ($\chi^2(6, N=234)=20,78, p=0,002$), siendo los niveles de incompetencia en habilidades los que se asocian con nivel medio de confianza y la competencia inconsciente lo hace con el nivel elevado de confianza. El conocimiento, la motivación

por el encuentro y el encuentro en sí mismo no se asocian significativamente con ninguna dimensión de la sensibilidad intercultural ni la sensibilidad intercultural global.

5. Conclusiones

Según los resultados obtenidos solo existen diferencias significativas entre estudiantes de Trabajo Social y de Psicología en la dimensión de implicación, que muestra el alumnado que tiene relación con personas extranjeras y el que no.

En cuanto a la competencia intercultural se produce mayor nivel de competencia que de incompetencia en todas las dimensiones, exceptuando la conciencia intercultural y existen diferencias significativas entre alumnado de trabajo social y psicología en cuestiones de intervención intercultural, sólo en el conocimiento para elaborar proyectos y en el conocimiento de cuestiones de diversidad de los usuarios, siendo mejor para los estudiantes de trabajo social, quizás por el mayor énfasis en el desarrollo de competencias de este tipo y de contenidos transversales interculturales en el grado, así como la existencia de una mención de itinerario específica.

Los resultados ponen de manifiesto la importancia de la formación en diversidad cultural en relación con la competencia intercultural, fundamentalmente con las habilidades culturales y el conocimiento, así como con aspectos de intervención como la gestión y conocimiento de la diversidad en los usuarios.

Por otra parte, mantener relación con personas extranjeras resulta relevante para una mayor implicación en el alumnado de psicología y para mayor motivación por el encuentro, el encuentro en sí mismo y mejores habilidades, así como más conciencia de los propios sesgos en el de trabajo social. La relevancia otorgada a diferentes competencias pone de manifiesto la importancia de la empatía, al igual que se constata que la distancia social y las habilidades de relación son ubicadas en últimas posiciones, probablemente derivado del carácter facilitador relacional propio de población juvenil, que asume estas cuestiones como más automáticas, dando prioridad a otros aspectos.

Por último, se aprecian diferencias entre los de primer y cuarto curso en conocimiento de proyectos, sobre los usuarios y en las habilidades, poniendo de manifiesto que la formación recibida tiene sus frutos a nivel teórico-práctico.

En última instancia consideramos relevante potenciar los adecuados niveles de sensibilidad intercultural, afianzando los aspectos de conocimiento considerados relevantes, así como las habilidades en el desarrollo profesional en contextos de diversidad. Igualmente trabajar en cuestiones más personales como la atención y la confianza en las interacciones puede resultar muy positivo, así como en contenidos relacionados con saber diseñar un proyecto de intervención adecuado y ajustado a los contextos culturalmente diversos.

Se ha constatado que la formación en diversidad es relevante y muy diferenciadora en la

práctica y en cuestiones que tienen que ver con la interacción directa con el otro (motivación por el encuentro y habilidades), con aspectos claves de la intervención profesional, así como con el respeto y el propio disfrute de la interacción y desarrollo de la sensibilidad intercultural. Trabajar la interculturalidad de manera transversal permitirá aumentar conocimientos, habilidades, actitudes, que unido a lo positivo que el contacto con personas extranjeras tiene en estas interacciones, permitirá un mejor y más adecuado desarrollo profesional futuro de estos estudiantes en contextos de diversidad cultural.

6. Referencias bibliográficas

- Alonso, M.J., Navarro, R. y Vicente, L. (2008). *Actitudes hacia la diversidad en estudiantes universitarios, comunicación presentada*. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I.
- Aneas, A., Luna, E. y Palou, B. (2011). Integración curricular del desarrollo de competencias interculturales. Propuestas de mejora en Inclusión de los estudiantes magrebíes en universidades españolas. En H. Salmerón, *Desarrollo de competencias personales* (pp.121-146).. Valencia; Patronato Norte-Sur.Universidad de Valencia.
- Aneas, M. A. (2003). *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas* [Tesis doctoral]. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Armfield, P.A. (2004). *An examination of the relationship between students' interaction with host nationals while on study abroad and their development of intercultural sensitivity*. [Tesina de Master] University of Maryland.
- Arthur, N. (2001). The multicultural counseling competencies of Canadian counselors. *Canadian Journal of Counseling*, 35 (1), 36-48.
- Barragán, C. (1999). *¿Qué se esconde tras la formación intercultural?* Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://sauce.cnice.mecd.es/~smart4/docs/xtinabarragan.pdf> (Consultado en abril de 2013).
- Chen, G. y Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *The Annual Meeting of the National Communication Association*, 1-22.
- Chen, G. (1997). *A review of the concept of Intercultural Sensitivity*. (Comunicación presentada en la Bienal Convention of the Pacific and Asian communication Association. Honolulu, Hawaii.
- Chen G. M. y Starosta, W. (1996). Intercultural Communication Competence: A Synthesis. En B.R Burelson y A.W. Kunkel (eds.), *Communication Yearbook 19*, 353-383.
- De Santos, F. J. (2004). *Desarrollo de la Competencia Intercultural en alumnado universitario: Una propuesta formativa para la gestión de empresas multiculturales*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Echeverría, S. B. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 31 (91), 35-55.
- Fredriksson, A. y Nynäs, P. (2011). Intercultural competence and false projections: a perspective on the critical tradition of intercultural documentary film. En J. Finch y P.Nynäs (eds.), *Transforming otherness* (pp 213-243). Piscataway: Transaction Publishers.
- García, P. Moya, A. (2005). ¿Estamos formando a nuestro alumnado universitario para una educación intercultural? *Investigación en la Escuela*, 57,69-84.
- Goikoetxea, E. y Pascual, G. (2002). Aprendizaje cooperativo: bases teóricas y hallazgos empíricos que explican su eficacia. Disponible en: *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 5, 199-226.
- González, M.V. y Machado, M.T. (2011). Extensión universitaria en la universalización de la Educación Superior: una mirada desde la pedagogía intercultural. *Humanidades Médicas*, 11(2), 274-289.

- Hooft, A. van, Korzilius, H. y Planken, B. (2003). La conciencia intercultural y la adquisición de segundas lenguas. En M. Pérez y J. Coloma (2003). *El español lengua del mestizaje y la interculturalidad*, (pp. 52-77). Murcia: Universidad de Murcia.
- Kornbeck, J. (2008). 'Reverse mission' perspective on second-language classes as part of social work education programmes. *Portularia, Revista de Trabajo Social*, 8 (2), 65-77.
- Martínez, M.F., Martínez, J. y Calzado, V. (2006). La competencia cultural como referente de la diversidad humana en la prestación de servicios y la intervención social. *Intervención Psicosocial*, 15 (2), 1-20.
- Maya, I. (2002). Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 2, 91-108.
- Penbek, S., Yurdakul, D. y Güldem, A.G. (2009). *Intercultural communication competence: a study about the intercultural sensitivity of university students based on their education and international experiences*. (European and Mediterranean Conference on Information Systems).
- Pérez, F. (2004). El medio social como estructura psicológica. Reflexiones a partir del *modelo ecológico* de Bronfenbrenner. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(2). Recuperado de: <http://www.estudiossociales.50webs.com/reflexion%20desde%20el%20modelo%20ecologico.pdf>.
- Rodrigo, M. (1997). Elementos para una comunicación intercultural. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 36, 11-21.
- Sanhueza, S. y Cardona, M. (2009). Evaluación de la sensibilidad intercultural en alumnado de educación primaria escolarizado en aula culturalmente diversas. *Revista de Investigación Educativa*, 27 (1), 247-262.
- Straffon, D. A. (2003). Assessing the intercultural sensitivity of high school students attending an international school. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 487-501.
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias Profesionales. *Revista Herramientas*, 57, 8-14.
- Vázquez, O., Fernández, M., Fernández, M.A. y Vaz, P. (2009): *Buenas Prácticas Interculturales en Andalucía*. Granada: Comares.
- Vilà, R. (2005): *La Competencia Comunicativa Intercultural. Un estudio en el Primer Ciclo de la E.S.O.* (Tesis Doctoral). Universidad de Barcelona. Recuperado de http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-1216105-135329/.
- Vilà, R. (2008). *La competencia Comunicativa Intercultural. Un estudio en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Villa, A. y Villa, O. (2007). El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades. *Educare*, 40, 15-48.